
LE BULLETIN DE SALAIRE EN 2019

OBJECTIF

- ↻ Approfondir et mettre à jour la pratique de la paie et la connaissance de la réglementation spécifique au secteur associatif, notamment des difficultés relatives à l'emploi de collaborateurs à statut particulier, de salariés à temps partiel.

PUBLIC VISE

- ↻ Personnes ayant en charge la gestion du personnel, responsables administratifs, comptables d'associations ou dirigeants.

I - Introduction

- Les premières obligations de l'employeur
- Les éléments obligatoires sur la fiche de paie (cadre réglementaire)
- Les dernières évolutions législatives et conventionnelles de la fiche de paie

II – Le brut

- Respecter le salaire minimum (SMIC ou conventionnel)
- Heures complémentaires / Heures supplémentaires
- Primes : Ancienneté,...
- Congés Payés

III – Les cotisations

- Cotisations URSSAF, Assedic et Retraite
- C.S.G. / R.D.S.
- Allègement sur les charges sociales
- Taxe sur salaires

IV – Différents types de salariés

- Non cadre et cadre
- Avec exonération de cotisations (CAE, contrat d'avenir,...)
- Avec application de bases forfaitaires
- Autres particularités (fonctionnaires, retraités,...)
- Modèle commenté de fiche de paie

V – Divers

- Evaluer et simuler la masse salariale
- Le Chèque Emploi Associatif : une alternative pour se lancer
- La prévention des risques : le contrôle URSSAF, le risque prud'homal (notamment sur les avantages acquis)

Ces soirées sont illustrées d'exemples concrets adaptés aux activités des participants.

Avant l'embauche :

- Rédaction d'une fiche de poste (définir le besoin, qui fait quoi, combien de temps)
- Budgéter (a-t'on les moyens ? comment peut-on le financer ? et les faux frais (médecine du travail, électricité, informatique,...) ?
- Sélectionner la bonne personne (c'est le point le plus délicat)
- Téléphoner à Pôle Emploi

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

1 Faire la DPAE

→ **L'accueillir (prévoir au moins 2 heures)**

2 Tenir un registre unique du personnel

Les employeurs doivent tenir à jour un registre du personnel sur lequel doivent figurer, dans l'ordre d'embauchage, tous les salariés.

Les indications relatives à l'embauche doivent être portées sur ce registre au moment de l'embauche et de façon indélébile. Les mentions relatives aux événements postérieurs sont ajoutées lorsque ces derniers surviennent.

A conserver pendant 5 ans à compter de la date du départ des salariés.

3 Établir le contrat de travail (sans oublier la période d'essai)

4 Faire procéder à la visite d'information et de prévention

5 Mettre à disposition la (bonne) convention collective

(Le code APE n'est qu'un indicateur)

6 Remettre des bulletins de paie à ses salariés.

7 Justification des horaires quotidiens, hebdomadaires, mensuels (sauf si astreint à un horaire fixe et collectif (affichage dans les locaux)) surtout en cas d'heures complémentaires ou supplémentaires.

...

GUIDE D'EMBAUCHE NOUVEAU SALARIE



Nouveau salarié :

Date :

- > **Demander les informations du salarié / éléments nécessaires à l'embauche**
 - photocopie de la carte d'identité
 - n° de sécurité sociale
 - pour la reconstitution de carrière à l'embauche : certificat de travail + 1 bulletin de paie par période de travail égale ou supérieure à 1 mois
 - autorisation de travail pour les étrangers
 - autorisation parentale pour les mineurs
 - RIB

- > **Organiser la visite d'information et de prévention**
 - obligatoire dans les trois mois qui suivent l'embauche

- > **Faire la DPAE (<https://www.due.urssaf.fr>)**
 - elle doit être envoyée dans les 8 jours précédant l'embauche

- > **Rédaction du contrat de travail (si besoin, nous contacter)**

- > **Pour les temps partiels : vérifier la durée minimale de travail et les cas de dérogation**

- > **Compléter le registre unique du personnel**

- > **Inscription à la caisse de mutuelle**
 - adhésion sauf cas de dispense (voir pièce jointe)

- > **Documents à remettre au salarié**
 - information sur la convention collective et le lieu où elle peut être consultée
 - remise des notices d'informato concernant la prévoyance et la mutuelle
 - contrat de travail
 - copie ou AR de la DPAE
 - copie du règlement intérieur
 - communication du planning
 - codes d'entrée, clés

- > **Expliquer la mission au salarié**
 - lecture de la fiche de poste

- > **Culture d'Entreprise et cœur de métier (stratégie)**

- > **Présentation à l'équipe**

- > **Inviter à déjeuner**

Présentation des bulletins de paie

Présence des éléments obligatoires sur la fiche de paie

- 1) Nom et adresse de l'employeur
- 2) Désignation de l'établissement avec SIREN
- 3) Référence de l'URSSAF et code APE
- 4) Intitulé de la convention collective ou Réf. au code du travail
- 5) Nom et emploi du salarié (et coefficient)
- 6) Mention de l'incitation à garder le bulletin de paie
- 7) Période et nombre d'heures de travail (+ heures supplémentaires)
- 8) S'il y a lieu accessoires de salaire
- 9) Rémunération brute
- 10) Montant de la CSG et CRDS
- 11) Cotisations finançant la protection sociale (présentées par risque) (Voir ci-après)
- 12) Autres contributions dues par l'employeur
- 13) Evolution du à la suppression des cotisations chômage et maladie (depuis janvier 2018)
- 14) Exonérations de cotisations
- 15) Total versé par l'employeur
- 16) Présence du Net perçu
- 17) Nature et montant des autres versements
- 18) Depuis le 1/1/2019, l'assiette, le taux et le montant du prélèvement à la source fiscal ainsi que le montant qui aurait été versé au salarié en absence de ce prélèvement
- 19) Date de paiement
- 20) Date et indemnité des congés payés

La fiche de paie « clarifiée »

Mise en place au 1^{er} janvier 2018 dans votre association

À compter du 1^{er} janvier 2018, la présentation des charges sociales sur le bulletin de paie doit être conforme aux dispositions du décret et de l'arrêté du 26 février 2017.

L'employeur est tenu de remettre à ses salariés un bulletin de paie dit « clarifié ».

Le décret prévoit la construction d'un référentiel des intitulés de paie, permettant de retenir, pour chaque ligne, la mention la plus compréhensible possible.

L'objectif de ce nouveau bulletin est d'être plus lisible et d'avoir des libellés plus clairs.

Une restructuration par poste de charges est donc mise en place :

- Santé
- Accident du Travail / Maladies Professionnelles
- Retraite
- Famille / Sécurité Sociale
- Assurance Chômage
- Autres Contributions Employeur
- C.S.G.
- Allègement des Cotisations
- Total Cotisations et Contributions

Exemple de bulletin simplifié / clarifié :

Éléments de paie	Base	Taux	A déduire	A payer	Charges patronales		
Salaire de base	151.67	9.7600		1 480.30			
Salaire brut				1 480.30			
Santé							
Sécurité Sociale - Mal. Mat. Inval. Décès	1 480.30	0.7500	11.10		1 480.30	12.8900	190.81
Prévoyance décès non cadre TrA	1 480.30	0.1000	1.48		1 480.30	0.1700	2.52
Prévoyance GIT non cadre TrA	1 480.30	0.3750	5.55		1 480.30	0.6250	9.25
Frais de santé Salarié Base			17.00				17.00
Accidents du travail & mal. professionnelles							
Retraite							
Sécurité Sociale plafonnée	1 480.30	6.9000	102.14		1 480.30	8.5500	126.57
Sécurité Sociale déplafonnée	1 480.30	0.4000	5.92		1 480.30	1.9000	28.13
Complémentaire Tranche 1	1 480.30	4.6750	69.20		1 480.30	5.0750	75.12
Famille & Sécurité Sociale					1 480.30	3.4500	51.07
Assurance chômage	1 480.30	2.4000	35.53		1 480.30	4.2000	62.17
Autres contributions dues					1 480.30	0.9760	14.45
CSG non imposable à l'impôt sur le revenu	1 483.16	5.1000	75.64				
CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu	1 483.16	2.9000	43.01				
Allègement de cotisations							-402.49
Total des cotisations et contributions			366.57				174.60
Réintégration fiscale	17.00						
Net à payer				1 113.73			

De plus en janvier 2018 et concernant les variations de taux, les principaux changements sont :

- Suppression de la part salariale de 0.75% de la cotisation maladie
- Diminution de la part salariale de 1.45% de la chômage
- Augmentation de 1.70% de la C.SG
= gain de 21.90 € net par mois pour un salarié à temps plein rémunéré au SMIC

(sous réserve qu'il n'ait aucune augmentation de la prévoyance et de la mutuelle)

Le taux horaire du SMIC passe de 9.76 à 9.88 puis à 10.03 € / h

Le plafond de sécurité sociale passe de 3269 à 3311 puis à 3377 € / mois.

Salaire Minimum

Le SMIC est revalorisé tous les 1ers janviers de chaque année.

Le SMIC horaire est de 10.03 Euros par heure.

De plus, si votre structure dépend d'une convention collective, il faut bien évidemment respecter le salaire minimum conventionnel. En effet, chaque poste est classé (coefficient, groupe, échelon, ...) et cette classification nous donne un salaire minimum.

Vous trouverez ci-joint un extrait de la convention collective

Exonération des cotisations sociales et défiscalisation des heures supplémentaires et complémentaires

Cette défiscalisation est dans la limite annuelle de 5 000 € nets.

Avec la suppression des cotisations maladie et chômage au 1er octobre, l'exonération concerne les cotisations d'assurance vieillesse de base et complémentaire, soit 11.31 %. Seules la CGS et la CRDS restent dues.

A noter : Maintien de la réduction des charges patronales de 1.50 € par heure pour les heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 20 salariés.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

1. Calcul du nombre d'heures supplémentaires

Toutes les heures au-dessus de la durée légale hebdomadaire (35h) sont des heures supplémentaires.

Le décompte des heures supplémentaires s'effectue par **semaine civile** qui débute le lundi à 0 heure pour se terminer le dimanche à 24 heures.

C'est l'employeur qui impose les heures supplémentaires (en fonction des nécessités de l'entreprise), sachant que parfois son accord tacite suffit (charge de travail,...).

En cas de litige sur l'existence d'heures supplémentaires, le juge examine les éléments fournis par les parties (salarié et employeur).

2. Base de calcul

Nous avons un doute concernant le salaire servant de base aux majorations pour heures supplémentaires : devons-nous y inclure une prime d'ancienneté ?

Certaines primes doivent obligatoirement être intégrées dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires. **Il s'agit de toutes les primes qui sont la contrepartie directe du travail du salarié, ainsi que toutes celles inhérentes à la nature du travail.** Une prime d'ancienneté ne répond pas à ces critères et ne doit donc pas être prise en compte dans le salaire de référence des majorations pour heures supplémentaires.

Les primes à inclure sont par exemple :

- des primes de dépaysement
- des primes d'assiduité
- des primes de danger ou de froid
- des primes d'insalubrité
- une prime de productivité ou de rendement (sauf si dépend de la productivité générale de l'entreprise)
- ...

Les primes à exclure (qui non pas de lien direct au travail) sont par exemple :

- la prime d'ancienneté
- la prime annuelle, 13^{ème} mois
- la prime de vacances
- ...

3. Majorations pour heures supplémentaires

IMPORTANT : LES MAJORATIONS SONT A CALCULER SUR LE SALAIRE DE BASE, EN INCLUANT LES PRIMES QUI CONSTITUENT UNE CONTREPARTIE DIRECTE DU TRAVAIL.

RANG DES HEURES	MAJORATION
De la 36 ^{ème} à la 43 ^{ème} heure incluse au cours d'une même semaine	Paiement avec majoration de 25%
De la 44 ^{ème} à la 48 ^{ème} heure incluse au cours d'une même semaine	PAIEMENT AVEC MAJORATION DE 50%

4. Limites

La durée journalière maximale est de 10 heures (vérifier si la convention collective ne prévoit pas une autre durée journalière maximale, possibilité de dérogation auprès de l'inspection du travail ...)

La durée hebdomadaire moyenne du travail ne peut excéder 44 heures sur 12 semaines consécutives ; La durée hebdomadaire ne peut dépasser 48 heures.

A défaut d'accord collectif, le contingent annuel est fixé à 220 heures.

EXEMPLE :



Mr Boulot travaille au mois de septembre (il dépend du code du travail et il travaille du lundi au vendredi à plein temps) :

Il a effectué :

En semaine 35 : 36h

En semaine 36 : 44h

En semaine 37 : 32h

En semaine 38 : 38h

En semaine 39 : 42h

En semaine 40 : 38h

Quel est son nombre d'heures supplémentaires à 125% et à 150% ?

Merci de présenter le haut du bulletin de paie (il est rémunéré à 10 € par heure)

<i>semaine</i>	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
35						1	2
36	3	4	5	6	7	8	9
37	10	11	12	13	14	15	16
38	17	18	19	20	21	22	23
39	24	25	26	27	28	29	30

HEURES COMPLEMENTAIRES

Les heures effectuées au-delà de leur horaire contractuel de travail ne sont pas des heures supplémentaires mais des heures complémentaires jusqu'à hauteur de la durée légale hebdomadaire du travail.

Cependant, sera requalifié en contrat de travail à temps complet, tout contrat de travail à temps partiel ayant eu pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail au niveau de la durée légale. Il importe peu que l'augmentation de la durée du travail ait été formalisée par des avenants.

Les heures complémentaires sont majorées de 10% (sauf disposition conventionnelle).

Toutefois lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires a été portée au 1/3, par convention ou accord de branche étendu, et donc au-delà de 10% de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat, chacune des heures effectuées au delà du dixième par le salarié donne lieu à une majoration de salaire de 25%.

Par contre, les heures complémentaires régulières ne sont plus des heures complémentaires.

Il s'agit de la situation dans laquelle, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé l'horaire prévu dans son contrat de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée.

Rappel : d'après la loi de mensualisation de 1978, les salariés à temps partiel doivent avoir une rémunération lissée sur 12 mois. *“ La rémunération mensuelle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégales des jours entre les douze mois de l'année ”.*

Temps partiel. - La durée minimale de travail à temps partiel reste fixée à 24 h hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou sur la période d'aménagement du temps de travail fixée par accord collectif) (c. trav. art. L. 3123-27 modifié).

Les mêmes dérogations qu'actuellement sont prévues (contrats d'une durée inférieure ou égale à 7 jours, CDD de remplacement d'un salarié, demande du salarié pour faire face à des contraintes personnelles, convention ou accord de branche étendu fixant une durée moindre, étudiant de moins de 26 ans poursuivant ses études, etc.) (c. trav. art. L. 3123-7 modifié).

On notera que les champs de négociation collective portant sur la fixation d'une durée minimale du travail inférieure à 24 h, d'un taux spécifique de majoration des heures complémentaires ou la possibilité de conclure des avenants de complément d'heures restent du domaine de l'accord de branche étendu (c. trav. art. L. 3123-19, L. 3123-21 et L. 3123-22 modifiés).

EXEMPLE :



Mr Boulot travaille au mois de septembre (il dépend du code du travail et il travaille du lundi au vendredi à mi-temps, horaire hebdomadaire fixé au contrat) :

Il a effectué :

En semaine 35 : 19h (sachant que le 1/09 est un vendredi)

En semaine 36 : 17h50

En semaine 37 : 20h

En semaine 38 : 16h

En semaine 39 : 22h (sachant que le 30/09 est un samedi)

En semaine 40 : 35h

Quel est son nombre d'heures complémentaires à 110% et à 125% ?

Merci de présenter le haut du bulletin de paie (il est rémunéré à 10 € par heure)

PRIME D'ANCIENNETÉ

① Origine conventionnelle

N'existe pas dans le Code du Travail, pour toutes éventuelles particularités, il faut se référer à la convention collective concernée.

② Mode de calcul

* Pourcentage progressif

⇒ Par tranche triennale : { exemple : 3 % après 3 ans }
6 % après 6 ans }
9 % après 9 ans etc.

⇒ Par tranche annuelle : exemple : 1 % après 1 an
{ 2 % après 2 ans }
3 % après 3 ans etc. }

* Points d'ancienneté

- Exemple : convention collective de l'animation :
4 points tous les deux ans (à la date d'anniversaire). Elle est versée mensuellement et proportionnellement au temps de travail du salarié.

③ Appréciation de l'ancienneté : cas particuliers d'absence

Temps écoulé depuis le début du contrat de travail. Les salariés à temps partiel acquièrent la même ancienneté qu'un temps plein mais la prime est souvent calculée en proportion du temps de travail.

Non exclusion des périodes de suspension du contrat tels que :

- **Congé Maternité/Accident du travail/Maladie professionnelle.**

➔ Assimilé à une période de travail.

- **Congé Formation.**

➔ Assimilé à une période de travail.

- **Congé parental d'éducation.**

➔ Durée prise en compte pour moitié.

④ Maladies/Autres absences

En cas de réduction d'horaire, la base de calcul de la prime est réduite au prorata du temps d'absence.

Absences rémunérées ➔ pas d'incidence sur le montant de la prime.

⑤ Mention sur le bulletin de paie

Recommandée pour preuve du paiement. Suivant les conventions collectives, les primes doivent figurer à part sur le bulletin.

Si cette prime est non apparente, il faudra arriver à prouver qu'il y a eu augmentation du salaire lors de chaque augmentation théorique de la prime d'ancienneté (pas simple dans la pratique).

Exemple :

Est-ce que le bulletin ci-après respecte le salaire minimum conventionnel et la prime d'ancienneté est-elle correcte ?



Entrée : 04/01/2010
Ancienneté : 9 ans et 1 mois

Convention collective : **Animation**

Eléments de paie	Base	Taux	A déduire	A payer	Charges patronales
Salaire de base	151.67	15.4282		2 340.00	
Détail salaire minimum conventionnel	2 340.00				
Prime d'ancienneté (16 points)				99.84	
Reconstitution de carrière à l'embauche (26 points)				162.24	
Rappel de salaire janvier				43.50	
Déroulement de carrière (18 points)				112.32	
Réévaluation valeur du point 6.24 au 01.01					
Salaire brut				2 757.90	

CONGÉS PAYÉS



I. DROIT AUX CONGÉS PAYÉS (Art. L 223-2 du code du travail)

① Principe

Le salarié qui travaille moins d'un mois a droit à un congé calculé au prorata du temps de travail accompli.

Le salarié sous CDD a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, même si la durée du travail est inférieure à 1 mois.

II - DURÉE DES CONGÉS PAYÉS (Art. L 223-2)

① Droits :

- 2,5 jours ouvrables par mois.
- 30 jours ouvrables par année.

② Calcul du droit en cas d'absence

Un salarié a droit à la totalité de ses congés dès lors qu'il a travaillé 12 fois 4 semaines au cours de la période de référence.

1^{er} Exemple : Horaire réparti sur 6 jours

Le nombre de jours correspondant à 4 semaines est égal à 24 jours


Absences : 13 jours en novembre
6 jours en février

Total absences = 19 jours

- Nombre de jours de travail :
(52 semaines de 6 jours) - 19 jours d'absence = 312 - 19 = 293 jours
- Nombre de mois de travail ouvrant droit à congé :
 $293 \div 24 = 12,21$ mois \Rightarrow Le salarié bénéficie de tous ses congés

2^{ème} Exemple :

Absences : 13 jours en novembre
15 jours en décembre
16 jours en avril

Total absence : jours 

Jour de travail : jours

Nombre de mois de travail : mois

\Rightarrow Le salarié bénéficie d'un congé de x 2,5 jours =

Les périodes de maladie ne sont pas assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul des congés (sauf disposition conventionnelle contraire).

III - PÉRIODE DE PRISE DE CONGÉS PAYES (Art. L 223-8)

Du 1er mai au 31 octobre, où un repos d'au moins 12 jours consécutifs doit être respecté.

① Décompte des jours de prises de congés payés

En jours ouvrables (30) ou ouvrés (25). (5 semaines de 5 jours (du lundi au vendredi) ou 5 semaines de 6 jours (du lundi au samedi))

② Cas particulier : le temps partiel

a) Décompte des congés

Un salarié à temps partiel a droit à 2,5 jours de congés payés par mois et 30 jours par an, comme un salarié à temps complet. Par contre, son maintien de salaire (valorisation des congés) sera dans la même proportion que son salaire à temps partiel.

Le premier jour de congé payé correspond au premier jour ouvré d'absence.

On décompte ensuite tous les jours ouvrables jusqu'au jour de reprise.

IV - INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

Le salarié en congés ne doit subir aucune perte de salaire.

L'employeur est donc tenu de lui verser une indemnité de congés payés qui est calculée selon la méthode la plus avantageuse selon les 2 méthodes suivantes :

① **Méthode du dixième**

10 % de la rémunération totale brute perçue au cours de la période de référence

(1er juin N-1 au 31 mai N).

Prendre en compte la rémunération totale brute + salaire fictif brut correspondant aux périodes assimilées à des périodes de travail effectif (maternité, accident du travail ...)

$$\text{Indemnités} = \frac{\text{Rémunération brute totale sur la période} \times 10 \% \times \text{nbre de jours pris}}{\text{Nombre de jours acquis}}$$

Si l'association octroie à ses salariés un congé d'une durée supérieur à 5 semaines, il y a lieu de majorer la base de la durée majorée sur 30 jours ouvrables.

② **Méthode du 26ème**

⇒ Rémunération qu'aurait perçue le salarié pendant le congé s'il avait travaillé

$$\text{Indemnités} = \frac{\text{Rémunération brute habituelle} \times \text{nbre de jours pris}}{\text{Nombre de jours acquis}}$$


Salaire de référence de l'indemnité de congés payés	
Éléments à inclure	Éléments à exclure
<ul style="list-style-type: none"> ■ Salaire brut, commissions et pourboires ■ Majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit ou le dimanche ■ Indemnité de congés payés de l'année précédente ■ Avantages en nature dont le salarié est privé durant ses congés (ex. : voiture de fonction parquée à l'entreprise durant les congés) ■ Primes de sujétion ou de servitude inhérentes à l'emploi : <ul style="list-style-type: none"> - prime de salissure - prime de soirée - prime de nuit - prime de froid... ■ Autres primes ayant la nature de complément de salaire : <ul style="list-style-type: none"> - prime de rendement - prime de production - prime d'ancienneté (sauf si elle est versée tout au long de l'année, période de travail et de congés confondus) - prime d'assiduité si elle est versée chaque mois - prime d'objectif liée à des résultats personnels ■ Salaires fictifs des absences assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés par la loi ou la convention collective (ex. : accident du travail, maladie professionnelle pour une durée d'un an) ■ Sommes faussement qualifiées de remboursement de frais mais correspondant en réalité à un élément de rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Remboursements de frais professionnels ■ Remboursement patronal de la carte orange (région parisienne) ■ Indemnité compensatrice de congés payés ■ Sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ■ Avantages en nature dont le salarié continue à bénéficier durant les congés payés (logement, par exemple) ■ Primes allouées globalement sur l'année, périodes de travail et de congé confondus (1) : <ul style="list-style-type: none"> - 13^e mois - prime de vacances - prime d'assiduité - primes exceptionnelles... ■ Gratifications facultatives ■ Indemnité de chômage partiel, de chômage intempéries ■ Primes compensant un risque ou une sujétion exceptionnels ■ Revenus de substitution des absences non assimilées à du travail effectif (indemnités journalières maladie, etc.) ■ Primes d'intéressement ou de résultats calculées sur le résultat global de l'entreprise quel que soit le travail du salarié
<p>(1) Peu importe que le versement de la prime soit annuel ou réparti par trimestre ou semestre.</p>	

③ **Valorisation sur le bulletin**

- Absence ⇨ en 26ème
- Indemnité correspondante ⇨ en 26ème ou 10^{ème} (le plus avantageux)

Exercice :

Brut 1 000 € / 6 jours pris / Rémunération du 1er juin au 31 mai = 12 000 €

Brut de base : 75.83 heures	1 000	
Absence congés payés :	?	
Indemnité congés payés :	?	

Total brut :	?	

Salaire contractuel	151.67	11.3351		1 719.20
Congés payés pris 230218 (1 jour)	- 1.00	79.3355	79.34	81.00
Indemnité congés payés (1 jour)				
Détail salaire minimum conventionnel	1 719.20			
Salaire brut				1 720.86

COTISATION URSSAF

Tranche A = salaire jusqu'au plafond de sécurité sociale

Totalité = salaire soumis à cotisation

✳ Les cotisations plafonnées sont les suivantes :

	Part salariale	Part patronale
- Vieillesse	6,90	8,55
- Fonds National d'Aide au Logement (FNAL)	-	0,1 (< 20 ETP)

* Les cotisations sur la totalité du salaire sont les suivantes :

	Part salariale	Part patronale
- Maladie, vieillesse	0	7
- Vieillesse	0.40	1,90
- Accident du travail		variable
- Allocation familiale		3.45 ou 5,25 (si > 3.5 smic)
- Contribution solidarité		0,30
- Contribution aux syndicats		0.016

Les autres cotisations URSSAF (CSG-CRDS, allègement FILLON) seront traitées ultérieurement.

Le forfait social et versement transport (si > 11 ETP dans le même périmètre) ne seront pas traités.

COTISATION POLE EMPLOI

① Assurance chômage

Assiette : Tranche A + B

Alignée sur l'assiette des cotisations de la sécurité sociale sauf exception (base forfaitaire).

Taux :

	Salariale	Patronale
Chômage	0,95 % (jusqu'au mois de septembre 2018)	4,05 % (à partir du 1 ^{er} octobre)

② Association pour la gestion des créances des salariés (Fonds National de Garantie des Salaires)

Assiette : Tranche A + Tranche B

Taux patronal :

	Salariale	Patronale
Chômage		0,15 %

COTISATION RETRAITE

Fusion des régimes AGIRC-ARRCO

Ce nouveau régime est composé de 2 tranches de cotisation :

- la tranche 1 comprise entre 1 € et 3 377 € (1 PSS) avec un taux à 7.87 %
- la tranche 2 comprise entre 3 377 € et 27 016 € (8 PSS) avec un taux à 21.59 %

La répartition de ces cotisations est la suivante :

Assiette	Part salariale (40%)	Part patronale (60%)	Total	Taux de calcul des points
Tranche 1 0 à 1 PSS	3.15 %	4.72 %	7.87 %	6.20 %
Tranche 2 1 à 8 PSS	8.64 %	12.95 %	21.59 %	17 %

A compter du 1er janvier 2019, il est mis en place 2 nouvelles contributions d'équilibre du régime de retraite complémentaire :

- la contribution d'équilibre générale (CEG)
- la contribution d'équilibre technique (CET)

La répartition de ces contributions est la suivante :

Contribution	Assiette	Part salariale (40%)	Part patronale (60%)	Total	Plafond
CEG	Tranche 1	0.86 %	1.29 %	2.15 %	0 à 1 PSS
	Tranche 2	1.08 %	1.62 %	2.70 %	1 à 8 PSS
CET (que si on atteint la Tranche 2)	Tranche 1 et 2	0.14 %	0.21 %	0.35 %	0 à 8 PSS

La cotisation AGFF, la contribution exceptionnelle et temporaire (CET) et la GMP sont les 3 contributions qui ont été supprimées, seule l'APEC est maintenue.

COTISATION PREVOYANCE

✳ Prévoyance Tranche A (décès) pour les cadres (obligatoire)

1,50 % sur plafond

La cotisation est à la charge exclusive de l'employeur.

En cas de décès d'un cadre ou assimilé, l'entreprise qui n'a pas respecté son obligation doit verser elle-même aux ayants droit une indemnité égale à trois fois le plafond annuel de SS (3 x PLMS x 12).

✳ Prévoyance pour tous les salariés

Cela dépend des conventions collectives ou des mises en place au niveau des entreprises.

COTISATION MUTUELLE

Généralisation de la complémentaire santé au 1^{er} janvier 2016.

Sauf exceptions, tous les employeurs et salariés sont concernés.

Le contrat doit respecter le cahier des charges des contrats responsables.

Les garanties doivent respecter un panier de soins minimal.

Le financement patronal doit être au minimum de 50%.

Des dispenses d'affiliation sont prévues (mais l'employeur doit toujours pouvoir prouvé que le salarié a été informé de la conséquence de son choix) :

- salarié embauché avant la mise en place et si cotisation salariale (loi Evin),

si prévu dans l'acte fondateur ou dans un avenant à l'acte initial :

- salarié embauché avant la mise en place par DUE et reposant sur un financement exclusivement patronale (sur simple demande),
- apprenti ou CDD > 12 mois (si justificatif d'une couverture individuelle souscrite du même type de garantie),
- apprenti ou CDD < 12 mois (sur simple demande),
- temps partiel ou apprenti si cotisation > ou = à 10% du brut (sur simple demande)

dispense de droit spécifique à la mutuelle :

- si CDD < 3 mois (si justificatif d'une couverture respectant les conditions des contrats responsables) => droit au versement santé
- si bénéficiaires de la CMU-C ou de l'ACS (jusqu'à la fin de ce bénéfice)
- si déjà couvert (jusqu'à l'échéance du contrat individuel)
- si bénéficie, y compris en ayant droit, d'une autre couverture pour les mêmes risques au titre du régime santé collectif et obligatoire « exonéré », exemple pour un multi-employeur ou comme conjoint (jusqu'à la fin de ce bénéfice)

DEMANDE DE DISPENSE FRAIS DE SANTE

Attestation sur l'honneur

ATTESTATION A COMPLETER PAR LE SALARIE NE SOUHAITANT PAS ADHERER ET A REMETTRE A L'EMPLOYEUR

Je soussigné(e),

JACQUES DUCHEMOL
25 ALLEE JACQUES BOUTET
33160 SAINT MEDARD EN JALLES

Atteste sur l'honneur que je me trouve dans l'une des situations suivantes et souhaite, en conséquence, ne pas être affilié(e) au régime complémentaire santé obligatoire :

- Bénéficiaire de la CMUC ou de l'Aide à l'acquisition d'un Complémentaire Santé.
- Couvert par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure (la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat d'assurance santé individuel).

Bénéficiaire, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayant-droit, d'une couverture frais de santé au titre d'un autre emploi, relevant de l'un des dispositifs suivants :

- Régime de prévoyance complémentaire collectif obligatoire
- Régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle
- Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières
- Régime de prévoyance de la Fonction publique d'Etat issu du décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007
- Régime de prévoyance de la Fonction publique territoriale issu du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011
- Contrat d'assurance de groupe "Madelin" issu de la loi n°94-126 du 11 février 1994
- Régime spécial de Sécurité Sociale des Gens de Mer (ENIM)
- Caisse de Prévoyance et de Retraite des Personnels de la SNCF (CPRPSNCF)

- Salarié(e) titulaire d'un CDD ou d'un contrat de mission dont la durée d'adhésion au régime obligatoire frais de santé est inférieure à trois mois (durée de portabilité au terme du contrat non comprise).

J'ai été préalablement informé(e) par mon employeur des conséquences de la renonciation au bénéfice du régime collectif et obligatoire de frais de santé. En renonçant à l'affiliation au régime de frais de santé, je renonce à tout remboursement au titre dudit régime si j'ai des frais de santé ou d'hospitalisation ainsi qu'au versement des prestations du régime en cas de maladie ou d'accident. Je renonce également à la part patronale des cotisations, au bénéfice de la portabilité des droits en cas de chômage indemnisé et au bénéfice du maintien des garanties au titre de l'article 4 de loi Evén.

En outre, j'ai été informé(e) que je pouvais revenir sur ma décision à tout moment et solliciter auprès de mon employeur, par écrit, mon adhésion à la garantie frais de santé.
L'adhésion prend alors effet le premier jour du mois qui suit ma demande.
Cette adhésion sera alors irrévocable.

Fait à
le

Signature obligatoire du salarié

CSG-CRDS

CSG = Contribution Sociale Généralisée

CRDS = Contribution au Remboursement de la Dette Sociale

Base = (brut x 98.25%) + part patronale de prévoyance (*) + part patronale de la mutuelle + part patronale de la retraite supplémentaire

Taux = 9.7% (dont 6.80% de CSG déductible du net imposable)

(dont 2.40% de CSG non déductible du net imposable)

(dont 0.50% de RDS non déductible du net imposable)

(*) les contributions finançant le risque lié à l'obligation de maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident, auquel est tenu l'employeur en vertu de la loi sur la mensualisation ou d'un accord collectif ne sont pas assujetties à CSG et CRDS.

ALLEGEMENT FILLON

Pour information : Un outil de calcul Fillon est mis à disposition en ligne par l'Urssaf

1. Le calcul

Rémunération brute = montant retenu pour l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Cette réduction est égale à la rémunération brute mensuelle multipliée par un coefficient.

Ce coefficient est le suivant :

$$\frac{T}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{SMIC (10.03 €)} \times \text{nombre d'heures rémunérées}}{\text{Rémunération brute annuelle}} - 1)$$

Cette réduction dégressive cesse d'être applicable lorsque la rémunération horaire atteint 16.05 €.

Au 1er janvier, elle s'étend aux cotisations patronales de retraite complémentaire (hormis la CET, l'AGS et l'APEC). Le taux maximal de cotisation exonérée est de 6.01% (Tranche 1 à 4.72 % + CEG à 1.29 %).

La formule de calcul reste identique. Seul le paramètre T est adapté pour prendre en compte les nouveaux taux :

- T est égal à 0.2809 pour les entreprises de moins de 20 salariés et 0.2849 pour les entreprises de plus de 20 salariés.

A compter du 1er octobre, elle s'étendra également à la cotisation patronale d'assurance chômage.

De ce fait, le paramètre T sera de nouveau adapté :

- T sera égal à 0.3214 pour les entreprises de moins de 20 salariés et 0.3254 pour les entreprises de moins de 20 salariés.

2. La détermination du nombre d'heures rémunérées

Certaines heures sont prises en compte dans le calcul du coefficient et pour le calcul de la réduction même si ce ne sont pas des heures de travail effectif :

- Heures rémunérées mais ne correspondant pas à du temps de travail effectif telles les pauses, l'astreinte hors temps d'intervention, le transport, et temps d'habillage et déshabillage, temps de coupure, temps de douche,...

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien partiel ou total de la rémunération (maladie, maternité...), le nombre d'heures rémunérées est obtenu par la formule :

Nombre d'heures que le salarié aurait dû effectuer x (rémunération du mois soumise à cotisation / rémunération normale qui aurait été versé sans l'absence du salarié *).

* Les salaires non affectés par l'absence ne sont pas pris en compte dans ce calcul.

Exemple :

Soit un salarié rémunéré 1 516.67 € brut par mois, embauché en cour de mois durant lequel il travaille effectivement (21j- 5j) x7 heures (sur un total de 21j x7 h calculé sur le mois).

Le nombre d'heures Smic = $151.67 \times 1155.68(1) / 1\ 516.67 = 115.57$ h à prendre en compte dans la formule (et non pas $(21j- 5j) \times 7$ heures= 112h qu'il a fait sur le mois de 147h (21j à 7h)

$$(1) 1516.67 \times ((21j- 5j) \times 7 / 21j \times 7 \text{ h} = 1155.68$$

Exemple de calcul annuel avec régularisation progressive

Dans une association de moins de 19 salariés, où la durée collective de travail est de 35 h/semaine, un salarié est embauché le 2 mai en CDD pour accroissement d'activité, sur la base d'un taux horaire de 12 € (salaire mensuel : 1 820.04 €).

En mai, il a 10 heures supplémentaires majorées de 25 % (soit 150 €).

Il perçoit une prime forfaitaire de 1 000 € avec la paie de juillet, mois durant lequel il a pris 5 jours de congé sans solde sur les 23 jours ouvrés du mois (salaire de 1 424.38 € au lieu de 1 820.04 €).

Il termine son CDD le 5 août (soit 3 jours ouvrés sur les 22 existants).

Pour faciliter les calculs, les congés payés ont été pris au cours du contrat et rémunérés suivant la méthode du maintien (même s'il a été averti de l'illégalité de cette pratique).

SMIC horaire en 2018 : 10.03 €.

✓ **Paie de mai**

Brut soumis aux cotisations Sécurité Sociale tout compris : 1 820.04 € + 150.00 € =

$$\text{SMIC} = 1 / 12 \times 1\ 820 \times 10.03 + 10 \times 10.03 = \quad \quad \quad \text{€}$$

Brut cumulé à fin mai = $\quad \quad \quad \text{€}$

$$\text{Coefficient} = 0.2809 \text{ (en 2019 pour les entreprises } < \text{ ou } =19) / 0.6 \times [(1.6 \times \text{€} / \text{€}) - 1] =$$

$$\text{Réduction à passer sur la paie de mai} = \quad \quad \quad \times \quad \quad \quad = \quad \quad \quad \text{€}$$

✓ **Paie de juin**

Brut soumis aux cotisations Sécurité Sociale cumulé à fin juin tout compris :

SMIC mai à juin =

Coefficient =

Réduction calculée de mai à juin = € x

Réduction à passer sur la paie de juin = € - € = €

✓ **Paie de juillet**

Brut soumis aux cotisations Sécurité Sociale cumulé à fin juillet tout compris :

SMIC mai à juillet =

Coefficient = _____

Réduction calculée de mai à juillet = _____

Réduction à passer sur la paie de juillet = _____

LA TAXE SUR SALAIRES

I - CONDITIONS D'ASSUJETTISSEMENT

La taxe sur les salaires est due, en principe, par les associations qui payent des salaires et qui ne sont pas assujetties à la TVA sur 90% au moins de leur chiffre d'affaires (article 231-1 du code général des impôts).

Sinon les associations sont redevables dans le rapport existant entre le chiffre d'affaires non passible de la TVA et le chiffre d'affaires total.

II - MÉTHODE DE CALCUL

Les tranches varient chaque année.

Taux normal ✱ 4,25 % sur salaire total

1^{er} taux majoré ✱ 4,25 % sur 7924 € < salaire < 15 822 € /an

2^{ème} taux majoré ✱ 9,35 % salaire > 15822 € /an.

Exemple :

Brut = 20 000 € par an

1ère Base = x 4,25 % =

2ème Base = x 4,25 % =

3ème Base = x 9,35 % =

TOTAL TAXE

III - DATE ET MODALITÉS DE VERSEMENT

* La périodicité des versements est appréciée en fonction du montant de la taxe due au titre de l'année précédente et non plus en fonction d'un montant mensuel de taxe.

Versement annuel (avant le 31/01/n+1) si taxe de l'année (n-1) < 1000 €

Versement trimestriel (avant le 15/04 ou 15/07 ou 15/10 ou 15/01) si taxe de l'année (n-1) > 1000 € et < 4000 €

Versement mensuel (avant le 15) si taxe de l'année (n-1) > 4000 €

IV - MESURES D'ALLÈGEMENT

* **Abattement de 20 836 €** pour les associations loi 1901 pour 2018, sur le montant de la taxe pour l'année.

L'abattement est applicable par association.

N.B. : Une déclaration à la fin de l'année (15/1 de l'année suivante) doit être établie sauf si la taxe est égale à 0.

DIFFERENTES FICHES DE PAIE

Non cadre dans le code du travail : NON OBLIGATOIRE désigné par la

Code du Travail : Art L 3141-3 à L 3141-20 & L 3164-9 - L 1237-1, L 1234-1 & L 1234-2 - L 1237-5 à 1237-10

Eléments de paie	Base	Taux	A déduire	A payer	Charges patronales		
Salaire de base	151.67	16.1996		2 457.00			
Congés payés pris 010119-040119 (3 jours)	- 3.00	126.9958	380.99				
Congés payés pris 070119 (1 jour)	- 1.00	126.9958	127.00				
Indemnité congés payés (4 jours)				519.06			
Prime d'ancienneté				295.00			
Salaire brut				2 763.07			
Santé							
Sécurité Sociale - Mal. Mat. Inval. Décès					2 763.07	7.0000	193.41
Complémentaire - Incap. Inval. Décès					2 763.07	1.2700	35.09
Complémentaire - Santé	3 377.00	1.8377	62.06		3 377.00	1.8377	62.06
Accidents du travail & mal. professionnelles					2 763.07	1.0000	27.63
Retraite							
Sécurité Sociale plafonnée	2 763.07	6.9000	190.65		2 763.07	8.5500	236.24
Sécurité Sociale déplafonnée	2 763.07	0.4000	11.05		2 763.07	1.9000	52.50
Complémentaire Tranche 1	2 763.07	4.0100	110.80		2 763.07	6.0100	166.06
Famille					2 763.07	3.4500	95.33
Assurance chômage					2 763.07	4.2000	116.04
Cot. statutaires ou prévues par la conv. coll.							
Développement du paritarisme					2 763.07	0.0400	1.11
Autres contributions dues par l'employeur							128.40
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu							
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu	2 811.87	6.8000	191.21				
CSG/CRDS non déduct. de l'impôt sur le revenu							
CSG/CRDS non déduct. de l'impôt sur le revenu	2 811.87	2.9000	81.54				
Total des cotisations et contributions			647.31				1 113.87
Titres-restaurant	18.00	3.2000	57.60			18.00	4.8000 86.40
Forfait annuel NAVIGO Toutes Zones	68.93	50.0000		34.47			
Réintégration fiscale	62.06						
Net à payer avant impôt sur le revenu				2 092.63			
dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie	39.23						
Impôt sur le revenu prélevé à la source - PAS	2 259.36	- 7.5000	169.45				
Taux personnalisé							
Net payé				1 923.18			

Non cadre dans l'animation :

Convention collective : Animation

Eléments de paie	Base	Taux	A déduire	A payer	Charges patronales		
Salaire de base	104.00	10.4912		1 091.08			
Détail salaire minimum conventionnel	1 091.08						
Reconstitution de carrière à l'embauche (2 points)				8.56			
Rappel de salaire janvier				17.62			
Réévaluation valeur du point 6.24 au 01.01							
Salaire brut				1 117.26			
Santé							
Sécurité Sociale - Mal. Mat. Inval. Décès					1 117.26	7.0000	78.21
Complémentaire - Incap. Inval. Décès	1 117.26	0.4780	5.34		1 117.26	0.4780	5.34
Accidents du travail & mal. professionnelles					1 117.26	3.4000	37.99
Retraite							
Sécurité Sociale plafonnée	1 117.26	6.9000	77.09		1 117.26	8.5500	95.53
Sécurité Sociale déplafonnée	1 117.26	0.4000	4.47		1 117.26	1.9000	21.23
Complémentaire Tranche 1	1 117.26	5.9400	66.37		1 117.26	6.3700	71.17
Famille							
Assurance chômage					1 117.26	4.2000	46.93
Cot. statutaires ou prévues par la conv. coll.							
Financement paritarisme					1 117.26	0.0800	0.89
Autres contributions dues par l'employeur							51.99
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu							
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu	1 102.82	6.8000	74.99				
CSG/CRDS non déduct. de l'impôt sur le revenu							
CSG/CRDS non déduct. de l'impôt sur le revenu	1 102.82	2.9000	31.98				
Exonérations de cotisations employeur							
							- 262.07
							- 262.07
Total des cotisations et contributions			260.24				185.76
Net à payer avant impôt sur le revenu				857.02			
dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie	16.44						
Impôt sur le revenu prélevé à la source - PAS	889.00	0.0000	0.00				
Taux personnalisé							
Net payé				857.02			

Cadre dans le code du travail :

Code du Travail : Art L 3141-3 à L 3141-20 & L 3164-9 - L 1237-1 , L 1234-1 & L 1234-2 - L 1237-5 à 1237-10

Eléments de paie	Base	Taux	A déduire	A payer	Charges patronales		
Salaire de base	151.67	30.8169		4 674.00			
Congés payés pris 020119 (1 jour)	- 1.00	227.3650	227.37				
Congés payés pris 150119 (0,5 jour)	- 0.50	227.3650	113.68				
Congés payés pris 160119 (1 jour)	- 1.00	227.3650	227.37				
Congés payés pris 210119 (0,5 jour)	- 0.50	227.3650	113.68				
Indemnité congés payés (3 jours)				682.10			
Prime d'ancienneté				253.00			
Salaire brut				4 927.00			
Santé							
Sécurité Sociale - Mal. Mat. Inval. Décès					4 927.00	13.0000	640.51
Complémentaire - Incap. Inval. Décès					4 927.00	1.8800	92.63
Complémentaire - Santé	3 377.00	1.8377	62.06		3 377.00	1.8377	62.06
Accidents du travail & mal. professionnelles					4 927.00	1.0000	49.27
Retraite							
Sécurité Sociale plafonnée	3 377.00	6.9000	233.01		3 377.00	8.5500	288.73
Sécurité Sociale déplafonnée	4 927.00	0.4000	19.71		4 927.00	1.9000	93.61
Complémentaire Tranche 1	3 377.00	4.1500	140.15		3 377.00	6.2200	210.04
Complémentaire Tranche 2	1 550.00	9.8600	152.83		1 550.00	14.7800	229.10
Supplémentaire					1 550.00	5.0000	77.50
Famille					4 927.00	3.4500	169.98
Assurance chômage							
Chômage					4 927.00	4.2000	206.93
APEC	4 927.00	0.0240	1.18		4 927.00	0.0360	1.78
Cot. statutaires ou prévues par la conv. coll.							
Développement du paritarisme					4 927.00	0.0400	1.97
Autres contributions dues par l'employeur							241.45
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu							
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu	5 072.97	6.8000	344.96				
CSG/CRDS non déduct. de l'impôt sur le revenu							
CSG/CRDS non déduct. de l'impôt sur le revenu	5 072.97	2.9000	147.12				
Total des cotisations et contributions			1 101.02				2 365.56
Titres-restaurant	18.00	3.2000	57.60			18.00	4.8000
Forfait annuel NAVIGO Toutes Zones	68.93	50.0000		34.47			
Réintégration fiscale	62.06						
Net à payer avant impôt sur le revenu				3 802.85			
dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie	68.96						
Impôt sur le revenu prélevé à la source - PAS	4 035.16	- 14.7000	593.17				
Taux personnalisé							
Net payé				3 209.68			

Base forfaitaire (-de 480h) non cadre animation avec agrément :

Entrée : 01/09/2014
 Ancienneté : 4 ans et 5 mois 01/09/2014
 Convention collective : Animation

Éléments de paie	Base	Taux	A déduire	A payer	Charges patronales	
Salaire de base	44.33	28.0000		1 241.24		
Détail salaire minimum conventionnel	457.62					
Prime d'ancienneté (8 points)				14.36		
Heures de stage	4.00	30.0000		120.00		
2 H du 26/01 + 2H du 02/02						
Base forfaitaire SMIC	445.00					
Salaire brut				1 375.60		
Santé						
Sécurité Sociale - Mal. Mat. Inval. Décès						- 23.13
Complémentaire - Incap. Inval. Décès	1 375.60	0.4780	6.58		1 375.60	0.4780 6.58
Complémentaire - Santé	3 377.00	0.7350	24.82		3 377.00	0.7350 24.82
Accidents du travail & mal. professionnelles					445.00	1.5000 6.68
Retraite						
Sécurité Sociale plafonnée	445.00	6.9000	30.71		445.00	8.5500 38.05
Sécurité Sociale déplafonnée	445.00	0.4000	1.78		445.00	1.9000 8.46
Complémentaire Tranche 1	987.03	5.0600	49.94		987.03	7.6000 75.01
Complémentaire Tranche 2	388.57	9.8600	38.31		388.57	14.7800 57.43
Famille						
Assurance chômage					1 375.60	4.2000 57.77
Autres contributions dues par l'employeur						9.43
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu						
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu	476.40	6.8000	32.40			
CSG/CRDS non déduct. de l'impôt sur le revenu	476.40	2.9000	13.82			
Total des cotisations et contributions			198.36			276.45
Réintégration fiscale	24.82					
Net à payer avant impôt sur le revenu				1 177.24		
dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie	28.25					
Impôt sur le revenu prélevé à la source - PAS Taux personnalisé	1 215.88	0.0000	0.00			
Net payé				1 177.24		

Base forfaitaire (sportif) non cadre dans une association avec un agrément sport :

Montants au 1^{er} janvier 2019

Rémunération brute mensuelle	Assiette forfaitaire
Inférieure ou égale à 450 €	50 €
De 451 € à 601 €	150 €
De 602 € à 801 €	251 €
De 802 € à 1 002 €	351 €
De 1 003 € à 1 152 €	502 €
Supérieure ou égale à 1 153 €	Salaire réel

Les assiettes des contributions [CSG](#) et [CRDS](#) sont calculées sans l'abattement de 1,75 % pour frais professionnels.

Salaire brut				994.06		
Santé						
Sécurité Sociale - Mal. Mat. Inval. Décès						14.83
Complémentaire - Incap. Inval. Décès	994.06	0.4780	4.75	994.06	0.4780	4.75
Accidents du travail & mal. professionnelles				351.00	1.5000	5.27
Retraite						
Sécurité Sociale plafonnée	351.00	6.9000	24.22	351.00	8.5500	30.01
Sécurité Sociale déplafonnée	351.00	0.4000	1.40	351.00	1.9000	6.67
Complémentaire Tranche 1	768.16	5.0600	38.88	768.16	7.6000	58.38
Complémentaire Tranche 2	225.90	9.8600	22.28	225.90	14.7800	33.38
Famille				351.00	3.4500	12.11
Assurance chômage				994.06	4.2000	41.75
Autres contributions dues par l'employeur						6.93
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu						
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu	355.75	6.8000	24.19			
CSG/CRDS non déduct. de l'impôt sur le revenu	355.75	2.9000	10.32			
Total des cotisations et contributions			126.04			214.08
Net à payer avant impôt sur le revenu				868.02		
dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie	20.44					
Impôt sur le revenu prélevé à la source - PAS Taux personnalisé	878.34	- 15.2000	133.51			
Net payé				734.51		

Sans optimisation :

Salaire brut				1 006.09		
Santé						
Sécurité Sociale - Mal. Mat. Inval. Décès						34.46
Complémentaire - Incap. Inval. Décès	1 006.09	0.4780	4.81	1 006.09	0.4780	4.81
Accidents du travail & mal. professionnelles				502.00	1.5000	7.53
Retraite						
Sécurité Sociale plafonnée	502.00	6.9000	34.64	502.00	8.5500	42.92
Sécurité Sociale déplafonnée	502.00	0.4000	2.01	502.00	1.9000	9.54
Complémentaire Tranche 1	768.16	5.0600	38.88	768.16	7.6000	58.38
Complémentaire Tranche 2	237.93	9.8600	23.46	237.93	14.7800	35.16
Famille						
Assurance chômage				502.00	3.4500	17.32
Autres contributions dues par l'employeur				1 006.09	4.2000	42.26
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu						7.62
CSG déduct. de l'impôt sur le revenu	506.81	6.8000	34.46			
CSG/CRDS non déduct. de l'impôt sur le revenu						
CSG/CRDS non déduct. de l'impôt sur le revenu	506.81	2.9000	14.70			
Total des cotisations et contributions			152.96			260.00
Net à payer avant impôt sur le revenu				853.13		
dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie	19.30					
Impôt sur le revenu prélevé à la source - PAS Taux personnalisé	867.83	- 15.2000	131.91			
Net payé				721.22		

EVALUER ET SIMULER LA MASSE SALARIALE

Toute société doit procéder au contrôle et à la gestion de sa masse salariale car elle représente aujourd'hui et en moyenne, la composante la plus importante de la dépense globale des entreprises et sans doute, celle qui est dotée de la plus grande inertie.

L'analyse, le suivi, le contrôle et la gestion de la masse salariale doit être réalisé en deux temps :

- Tout d'abord à un instant T : il s'agit de faire un bilan détaillé au travers d'analyses très précises sur la décomposition de la masse salariale par postes, fonctions, emplois, localisations, statuts, etc.
- Ensuite, dans le cadre du processus des prévisions budgétaires (contrôle de gestion sociale) qui va permettre à l'entreprise d'estimer ses dépenses futures; en N+1, N+2,... Cette étape incontournable, relativement lourde et technique, demeure néanmoins indispensable pour permettre à l'entreprise de piloter son activité à moyen terme.

USAGE

L'usage constitue une pratique créatrice de droits pour les salariés

1. Fixité

L'élément de salaire doit toujours être calculé de la même manière.

2. Généralité

L'élément de salaire doit être versé à tout le personnel, ou à une catégorie de personnel.

3. Constance

L'élément de salaire doit être versé un « certain nombre de fois »

USAGE

L'usage constitue une pratique créatrice de droits pour les salariés

DENONCIATION :

L'information des représentants du personnel, l'information individuelle des salariés concernés et le respect d'un délai de préavis suffisant sont trois exigences cumulatives.

Merci pour votre écoute,

LCT PAIE

François TERNOY

8 Chemin des Tard Venus

69530 BRIGNAIS

Tél : 04 78 03 95 64 ou 07 82 62 99 82

francois.ternoy@lctpaie.com